La rupture conventionnelle mode d'emploi

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de s'accorder sur les conditions de la fin du contrat de travail à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à l'assurance chômage.

Le concept
Mise en place par la loi de modernisation du marché du travail de 2008, la rupture conventionnelle n'est ni un licenciement ni une démission. Nécessitant l'accord des deux parties, elle permet à l'employeur et aux salariés de définir les conditions de la rupture du contrat de travail.
L'entretien
C'est au cours d'un ou de plusieurs entretiens que l'employeur et le salarié conviennent de ce principe. L'un comme l'autre peuvent se faire assister au cours de cet entretien, sous condition d'en informer l'autre partie.
La convention
La convention de rupture définit les conditions dans lesquelles employeur et salarié s'accordent pour mettre un terme au contrat de travail. Elle prévoit, entre autres, le montant de "l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle" versée au salarié. Celle-ci ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement. Cette convention détermine aussi la date à laquelle se termine le contrat de travail.
Délai et rétractation
A partir de la signature de la convention, les deux parties disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour revenir sur leur décision. Idéalement, cette rétractation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre. Aucune justification n'est nécessaire de la part du salarié ou de l'employeur.
Le rôle de l'administration
Une fois la convention signée, une demande d'homologation doit être transmise au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). A partir de la réception de la demande, l'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour instruire la demande. Le DDTEFP vérifie le respect des règles prévues comme le montant des indemnités ou le droit de rétractation. Au-delà de ce délai, l'homologation est acquise. Sans l'accord, même tacite, de l'administration, la rupture conventionnelle n'a aucun effet sur le contrat de travail.

10 erreurs à éviter pour négocier sa rupture conventionnelle

Négocier son départ avec son employeur est un exercice délicat qui nécessite un certain doigté et ce quelle que soit la partie à l'initiative de la **rupture conventionnelle**. Pas facile, en effet, d'annoncer l'envie de se séparer à l'amiable (ou de l'apprendre), de convaincre son manager (ou de se laisser convaincre par lui) ou encore de négocier les détails de la transaction.
Mais face au licenciement et à la démission, le dispositif de la rupture conventionnelle présente de nombreux avantages.

- Financiers d'abord : les indemnités sont confortables et des droits au chômage ouverts.
- Psychologiques ensuite : le commun accord ménage les susceptibilités.
- Pratiques enfin : tout est négociable, des avantages au préavis.

Pour parvenir à vos fins, vous devrez esquiver les nombreux écueils que soulève cette **procédure** et trouver le chemin étroit qui permettra de concilier vos intérêts et ceux de votre employeur.

« Evitez les embûches pour arriver à un accord »

1. **Partir du principe que votre manager va accepter**

   Lorsque le salarié est à l'origine de la demande de rupture conventionnelle, il sollicite son manager pour obtenir son accord. Or, ce n'est pas gagné. Bien au contraire ! L'employeur n'a aucune obligation d'accepter cette rupture, ni même d'entamer des négociations. Si vous semblez trop sûr de vous, il aura au contraire beau jeu de vous rappeler que, si vous voulez vraiment partir, vous pouvez opter pour la démission. Une procédure qui aura ses faveurs car elle n'implique aucune indemnité. Sans compter le fait qu'il n'a peut-être aucune envie de vous voir partir. Alors, prenez des pincettes et mettez-y les formes.

   N'oubliez jamais que les deux parties doivent être d'accord. C'est d'ailleurs aussi vrai dans l'autre sens : si votre employeur vous propose une rupture conventionnelle, interrogez-vous sur l'opportunité d'accepter avant même de commencer la négociation.

2. **Ne voir que ses propres intérêts**

   Pour un salarié qui désire quitter son entreprise, les avantages d'une rupture conventionnelle sont évidents : indemnités de départ, rapidité de la procédure, allocations chômage... Pour peu que votre employeur dispose de quelques bases en droit du travail, il est au courant. Ce n'est donc absolument pas ce qu'il faut mettre en avant pour le convaincre.

   Au contraire, vous devez essayer de trouver les points positifs que cette procédure présente pour lui. Si votre relation s'est détériorée, il peut voir le départ comme un soulagement. Si c'est la situation économique de l'entreprise qui s'est détériorée, il peut préférer cette procédure au licenciement économique, beaucoup plus lourd et qui l'empêche de réembaucher au même poste par la suite. Faites simplement preuve d'habileté dans la négociation et n'oubliez pas que c'est vous qui êtes demandeur.

3. **Jouer au bras de fer**

   Certains salariés osent aller voir leur supérieur pour solliciter une rupture conventionnelle en utilisant l'arme du chantage. En substance : "soit vous me verser des indemnités, soit je ne fais plus rien au travail." Certes, vous pouvez légitimement mettre en avant votre manque de motivation au travail mais se montrer menaçant se révèle particulièrement périlleux.

   D'abord, vous prenez le risque de braquer votre interlocuteur, qui n'a absolument aucune obligation d'accepter votre proposition. Vous vous retrouverez alors pendant des mois en conflit ouvert avec votre employeur, chacun attendant que l'autre craque. Surtout, si vous vous risquez sur le terrain de la désertion de poste, c'est vous que vous mettez en danger. En effet, si vous vous retrouvez licencié pour faute grave, vous tirez un trait sur vos droits à percevoir des indemnités. Dans ce cas, vous aurez tout perdu : votre emploi et votre pactole.

4. **Demander une rupture conventionnelle impossible**

   Procédure "à l'amiable", la rupture conventionnelle est accessible à tous les salariés en CDI. Tout le monde est concerné, donc, mais pas tout le temps.

   Impossible, par exemple, de tenter de négocier une rupture conventionnelle lorsque le salarié se trouve en congé pour maladie professionnelle, accident du travail ou maternité. Pendant ces périodes, le salarié est à l'abri : impossible de mettre fin à son contrat de travail. De même, la rupture conventionnelle est proscrite lors de procédures de licenciement. Une fois la convocation à l'entretien préalable de licenciement envoyée, la voie de la séparation à l'amiable se ferme inexorablement, pour éviter que le salarié se retrouve à négocier sous pression.

5. **Etre trop gourmand si vous êtes celui qui veut partir**

Lorsque vous sollicitez votre manager pour négocier une rupture conventionnelle, vous marchez sur des œufs. Vous devez en avoir conscience et ne pas vous imaginez en position de force. Dans ce cas-là, il faut se montrer ferme, convaincant et déterminé... mais pas trop gourmand.

Si votre employeur se montre ouvert sur le principe, vous pouvez d'ores et déjà vous montrer satisfait. L'essentiel, pour vous, consiste à voir aboutir cette procédure pour empocher les indemnités, qui sont au moins aussi élevées qu'en cas de licenciement et qui bénéficient d'un régime fiscal de faveur, mais aussi de bénéficier des allocations chômage. Evitez alors de trop tirer sur la corde lors de la négociation en exigeants des sommes faramineuses, vous risqueriez de tout faire capoter.

6. **Ne pas être assez exigeant si vous êtes poussé vers la sortie**

   La rupture conventionnelle est une négociation. Et, comme dans chaque négociation, le rapport de force est primordial. Si c'est votre entreprise qui vous propose une séparation à l'amiable, vous êtes en position de force puisque rien ne vous oblige à accepter. Votre employeur désire mettre un terme rapide à votre collaboration mais il ne dispose probablement pas de bases solides pour engager une procédure de licenciement.

   Dans l'hypothèse où vous acceptez de négocier, montrez-vous exigeant. Les indemnités doivent être au moins égales à celles versées en cas de licenciement, mais ce n'est que le minimum légal. Au-delà, n'oubliez pas les avantages en nature : conserver son téléphone voire sa voiture de fonction est parfois possible. Négocier sa date de départ l'est tout autant car vous pouvez avoir besoin de temps pour vous retourner. Enfin, vous pouvez aussi demander de vous faire payer votre Dif ou réclamer le variable qui vous échappe...

7. **Quitter sa boîte trop tôt**

   Un peu l'erreur bête. Mais qui peut coûter cher. Contrairement à la démission, la rupture conventionnelle présente l'immense avantage –en plus des indemnités versées– d'ouvrir le droit aux allocations chômage. C'est un luxe indéniable pour les salariés qui souhaitent vivement quitter leur entreprise mais sans avoir trouvé de nouveau point de chute.

   Or, les indemnités de Pôle Emploi ne sont pas un dû. Elles constituent un droit qui s'acquiert au fur et à mesure des cotisations que l'on verse. Alors, avant de négocier votre départ, assurez-vous d'avoir accumulé suffisamment de droits. Si c'est votre employeur qui initie la procédure, n'hésitez pas à négocier une date de départ un peu éloignée qui vous permet de percevoir les allocations chômage. Au besoin, faites-en une condition sine qua non de votre accord, il serait trop bête de rater cette opportunité.

8. **Négliger le premier entretien**

   Lorsque vous sollicitez votre direction pour discuter rupture conventionnelle, l'essentiel se joue lors du premier entretien. C'est à ce moment-là que vous lui annoncez votre volonté de quitter l'entreprise selon cette procédure : le moment est crucial pour convaincre.

   Evitez donc de prendre les choses à l'envers, par exemple en faisant en détail état de votre volonté et de vos prétentions par écrit avant même la première rencontre. Trop de formalisme avant même d'en avoir discuté peut heurter.

   Autre erreur à éviter pour ne pas froisser votre chef : en parler à tous vos collègues et ne pas lui réserver la primeur de votre demande. Si cela arrive à ses oreilles avant même qu'il en ait été informé, il risque d'être remonté contre vous et souhaiter vous mettre des bâtons dans les roues. Ménagez donc sa susceptibilité

9. **Négocier ce qui n'est pas négociable**

L'un des principaux avantages de la rupture conventionnelle réside dans la grande liberté qu'elle offre aux deux parties quant au contenu de la transaction. Cependant, le législateur a bien sûr encadré la procédure pour éviter certaines dérives. Ces règles ont certes été mises en place pour protéger le salarié d'un licenciement déguisé, mais, il n'empêche, quelle que soit la volonté du collaborateur, elles restent intangibles.

C'est par exemple le cas de l'indemnité versée par l'entreprise : elle ne peut être inférieure au minimum prévu à l'occasion d'un licenciement par la convention collective ou, à défaut, par la loi. Vous ne pouvez donc pas revoir à la baisse vos ambitions financières pour convaincre votre employeur de vous permettre de toucher le chômage. De même, un délai de 15 jours doit être respecté entre la signature de l'accord et sa validation. Antidater l'accord pour réduire votre délai de rétractation -ce qui n'est d'ailleurs pas dans votre intérêt- risque d'annuler la procédure.

10. **Rester seul face à son employeur**

La rupture conventionnelle est une procédure qui implique au premier chef deux personnes : le salarié et l'employeur. Pour certains, affronter son chef en tête-à-tête n'a rien d'effrayant. Pas plus que de se lancer dans une opération de marchandage. Mais pour d'autres, moins à l'aise avec la négociation ou avec le droit social, cet exercice peut rapidement devenir compliqué, voire effrayant.

Une tierce personne peut vous aider à trouver un terrain d'entente

Le salarié qui le souhaite peut tout à fait décider de se faire assister pendant cette phase. Un autre salarié de l'entreprise (représentant du personnel, délégué syndical ou pas) peut en effet prendre part aux négociations pour en faciliter l'aboutissement. N'hésitez pas à solliciter cette assistance si vous ne vous sentez pas apte à affronter seul le big boss.

ANNEXE 1 : L'indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité légale versée au salarié licencié dépend de son salaire et de son ancienneté.

Les bénéficiaires
L'indemnité de licenciement est versée aux salariés en CDI licenciés pour un autre motif qu'une faute grave ou lourde. Cela concerne par exemple les victimes de licenciement économiques, les salariés qui s'accordent avec leur employeur pour négocier une rupture conventionnelle de leur contrat de travail mais aussi les personnes licenciées pour faute simple.
Pour y prétendre, ils doivent aussi justifier d'une ancienneté ininterrompue d'au moins une année au moment de la notification du licenciement. Un salarié arrivé trop récemment dans l'entreprise ne peut donc pas l'exiger, même s'il subit un licenciement économique.

Le salaire de référence
L'indemnité légale de licenciement se calcule à partir du salaire de référence.
Ce dernier peut être obtenu de deux façons, dont on retiendra le plus favorable au salarié :
- 1/12e de la rémunération brute (salaires, primes, etc.) des douze derniers mois précédant la notification de licenciement
- 1/3 de la rémunération brute des trois derniers mois. Les éventuelles primes annuelles (13e mois…) et exceptionnelles sont calculées au prorata.

L'indemnité légale
L'indemnité légale s'élève à un cinquième du salaire de référence par année d'ancienneté.
Exemple pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité par année d'ancienneté s'élève à 300 € (1500/5 = 300)
Si le salarié a travaillé 3 années, il perçoit donc 900 euros (300x3 = 900).
Si le salarié a travaillé plus de dix ans, on ajoute deux quinzièmes de salaire de référence par année au-delà de 10 ans. Par exemple, un salarié avec 1 500 euros de salaire de référence et 12 ans d'ancienneté peut prétendre à 4 000 €. Un montant obtenu par la formule suivante :
(1500/5)x12+(1500/15)x2 = 4 000

L'indemnité effective
L'indemnité légale est un minimum. La convention collective, les accords d'entreprise et le contrat de travail peuvent imposer des montants plus avantageux. L'employeur peut aussi décider de verser davantage, quelle que soit la raison. Elle peut bien évidemment faire l'objet de négociation entre les salariés et l'entreprise qui licencie.
L'indemnité effectivement versée au salarié peut donc dépasser plus ou moins largement l'indemnité légale de licenciement mais elle ne peut en aucun cas lui être inférieure

Les cotisations sociales
A compter du 1er janvier 2012, les indemnités de licenciement au-delà de deux fois le plafond de la sécurité sociale sont assujetties à cotisations.

ANNEXE 2 : Le reçu pour solde de tout compte

Lorsqu'un salarié quitte une entreprise, il est fréquent que l'entreprise lui remette un reçu pour solde de tout compte, même si ce document est facultatif.

Qu'est-ce qu'un reçu pour solde de tout compte ?

Le **solde de tout compte** est la somme qui reste à payer par un débiteur après qu'il ait réglé les acomptes prévus au contrat. En ce qui concerne un employeur, il s'agit de la somme qu'il lui reste à verser à un employé au moment du départ de celui-ci.

Que dit la loi ?

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 indique que, désormais, le **reçu pour solde de tout compte** n'a que la valeur des sommes qui y sont indiquées. Autrement dit, en le signant, le salarié atteste avoir reçu les sommes qui y figurent, mais cela ne signifie pas que son employeur ne lui doive plus d'argent. Il peut, par exemple, exiger, par la suite, le versement d'**indemnités de licenciement**.

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 précise que le salarié dispose de **6 mois après la signature du reçu** pour solde de tout compte pour contester le montant figurant sur ce document. Au-delà, le reçu devient libératoire pour l'employeur, c'est-à-dire que l'employé ne peut remettre en cause les montants indiqués sur le document. Cela dit, il peut toujours contester des sommes dues qui ne figureraient sur le reçu pour solde de tout compte.

Quelques règles et précautions…
Seule obligation, le document doit être établi en deux exemplaires, et cela doit être précisé dessus. De plus, le **reçu pour solde de tout compte** ne peut être remis qu'après la notification de la rupture du contrat.

ANNEXE 3 : Lettre de démission

Comme son nom l'indique, le CDI ne prévoit pas de date de fin de contrat. Néanmoins, il peut être rompu à l'initiative du salarié (démission) ou de l'employeur (licenciement). Il n'existe pas de règle précise en matière de démission. Ainsi, elle peut être présentée de manière orale ou écrite. Toutefois, la deuxième formule est plus sûre et évitera toute équivoque sur les intentions du salarié, sa date de départ, la durée de son préavis. Cette dernière est fixée par la convention collective ou par le contrat de travail. Enfin, il est à noter qu'il n'est pas utile de préciser les motifs de la démission.

Monsieur Prénom Nom

Adresse

Code Postal Ville

Monsieur

Fonction

Adresse

Code Postal Ville

Lieu, Date

Objet : démission

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Par cette lettre, je vous informe de ma décision de quitter le poste de *(préciser l'intitulé)* que j'occupe depuis *(précisez la date)*, dans votre entreprise.
Comme l'indique la convention collective … *(précisez)*, applicable à notre entreprise, je respecterai un préavis de départ d'une durée de *(précisez la durée indiquée dans la convention)*.

La fin de mon contrat sera donc effective le *(précisez la date).*

A cette date, je vous demanderai de bien vouloir me remettre le solde de mon compte, ainsi qu'un certificat de travail.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes respectueuses salutations.

Signature